

HUBUNGAN ANTARA *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN

Diah Ratna Sari¹, Harlina Nurtjahjanti^{2*}

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

E-mail: diahratna24@gmail.com

Abstrak

Keyakinan positif karyawan mengenai pentingnya pengaruh dirinya sendiri terhadap hasil yang akan diperoleh mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat mendorong karyawan agar bekerja dengan optimal, bahkan tidak hanya sesuai deskripsi pekerjaannya melainkan di luar deskripsi pekerjaannya yang disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *internal locus of control* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang. *Internal locus of control* diartikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu terhadap peristiwa yang terjadi pada dirinya disebabkan oleh pengaruh dirinya sendiri, sedangkan *organizational citizenship behavior* diartikan perilaku sukarela karyawan di luar deskripsi formal yang tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward*, yang dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan sampel berjumlah 95 karyawan. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu skala *organizational citizenship behavior* (OCB) (40 aitem valid dengan $r_{ix} = 0,893$) dan skala *locus of control* (25 aitem valid dengan $r_{ix} = 0,832$). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ialah korelasi Pearson atau *Product Moment Correlation* (r_{xy}). Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,274 dengan $p = 0,045$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan *internal locus of control* dengan OCB pada karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang.

Kata Kunci : *internal locus of control, organizational citizenship behavior, karyawan.*

Abstract

Positive beliefs employees about the importance of the influence himself to results of which will be gained by strongly influence the behavior of an employee in work. This may encourage our employees to work with optimum, even not only fit the job description but outside his job description which is called *organizational citizenship behavior*. The aim of this study was to know the correlation between *internal locus of control* and *organizational citizenship behavior* (OCB) at employees in PT. Phapros, Tbk Semarang. *Internal locus of control* are defined as a belief in individual against the event that happened on him caused by the influence of itself, while the *organizational citizenship behavior* defined voluntary behavior of employees outside the formal description that is not directly related to the reward system, which can improve the productivity and effectiveness of the company. Subjects in this study were employees of PT. Phapros, Tbk Semarang. Moreover, researcher used *simple random sampling* as a sampling technique with employees that used as a respondent was 95 employees. Data was collected by using two psychological scales, which are *organizational citizenship behavior scale* (40 valid items included, $r_{ix} = 0,893$) and *locus of control scale* (25 items included, $r_{ix} = 0,832$). Researcher used *Product Moment Correlation* (r_{xy}) as an analysis method and the result showed correlation coefficient $r_{xy} = 0,274$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$). That result signified that the hypothesis was accepted, there is a positive and significant correlation between *internal locus of control* and OCB at employees in PT. Phapros, Tbk Semarang.

Key Words : *internal locus of control, organizational citizenship behavior, employee*

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai SDM dalam sebuah perusahaan merupakan bagian dari struktur organisasi yang memiliki peranan besar dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan berperan penting dalam pencapaian performansi dan prestasi organisasi. Hal tersebut menerangkan bahwa sebuah perusahaan dapat mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan tergantung pada kinerja karyawannya. Perusahaan mempercayai bahwa agar dapat mencapai keunggulan harus mengoptimalkan dan mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Dunlop, 2004, h. 68).

Organisasi menuntut karyawan agar dapat memenuhi perilaku yang sesuai (*in-role*) dengan tugas yang ditentukan, namun perusahaan juga membutuhkan dan menginginkan karyawan yang berperilaku kerja di luar tanggung jawab formal (*extra-role*). Beberapa contoh kinerja *extra-role* adalah membantu teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, mencegah terjadinya ancaman bahaya yang merugikan perusahaan atau organisasi, perilaku menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, atau menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang dituntut (Garay, 2006, h. 33).

Menurut Spector (2008, h. 265) perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan dan menguntungkan organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Secara umum, OCB mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari deskripsi kerja formal karyawan. Pengertian OCB seperti yang dikemukakan oleh Organ (2006, h. 3) adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan secara formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi organisasi.

Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi akan memperlihatkan perilaku yang positif misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang (Emmerik, Jawahar, & Stone, 2005, h. 94). Salah satu penentu karyawan melakukan OCB adalah karena adanya pengaruh positif, biasanya dalam bentuk kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Andriani, Djalali, dan Sofiah (2012) yang menemukan hasil bahwa peningkatan kepuasan kerja akan cenderung diikuti oleh peningkatan OCB.

Kinerja karyawan dalam bekerja mencerminkan bagaimana kepribadian karyawan. Kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain (Robbins & Judge, 2008, h. 127). Pada saat karyawan terlibat dalam suatu perusahaan/organisasi, karyawan membawa kepribadiannya yang unik, kemampuan, sifat, nilai-nilai dan aspirasi kerja yang berupa tujuan dan cita-cita mengenai pekerjaan yang telah direncanakan bagi dirinya. Menurut Robbins dan Judge (2008, h. 137) mengevaluasi lebih cermat sifat kepribadian spesifik yang menjadi indikator kuat perilaku di tempat kerja yaitu *locus of control*.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang tinggi, maka dari itu perusahaan harus memahami perilaku karyawannya agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal. Hal tersebut berkaitan dengan pemahaman perusahaan tentang *internal locus of control* dan *external locus of control*. Karyawan dengan *internal locus of control* akan lebih puas dengan pekerjaannya karena biasanya individu tersebut menampilkan performa kerja yang lebih baik sehingga mendapat *reward* sebagai yang lebih baik pula. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001, h. 150) individu yang mempunyai *internal locus of control* menampilkan

motivasi kerja yang lebih besar, menunjukkan kinerja yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan pemecahan masalah, dan cenderung tidak cemas dibandingkan dengan individu *external locus of control*.

Boshoff dan Zyl (2011, h. 298) melakukan penelitian terhadap 100 karyawan menunjukkan bahwa karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi lebih memiliki etika yang baik dalam berperilaku sehingga dapat mendukung proses untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan dengan *internal locus of control* menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki usaha yang kuat untuk menyelesaikan tugasnya (Furnham, 2003, h. 156). Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Menezes (2008, h. 67) yang menyatakan bahwa karyawan *internal locus of control* memiliki kinerja yang lebih tinggi secara signifikan dibandingkan kinerja karyawan *external locus of control*.

Organisasi sangat membutuhkan peran andil dari kinerja karyawannya. Adanya karyawan yang OCB merupakan bentuk peran positif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan usaha dan keyakinan yang positif dari seorang karyawan, oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian tentang hubungan antara *internal locus of control* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang.

METODE

Karakteristik populasi dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut : (1) Karyawan tetap, (2) Masa kerja minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, dan jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang terdiri dari skala OCB (40 aitem) dan skala *locus of control* (25 aitem). Kedua skala menggunakan format respon skala Likert dengan empat pilihan respon jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) untuk skala *locus of control* dan Selalu, Sering, kadang-kadang, dan Tidak Pernah untuk skala OCB. Data yang diperoleh dari subjek tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel OCB, maka diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,760 dengan signifikansi $p = 0,611$ ($p > 0,05$). Sementara hasil uji normalitas terhadap variabel *internal locus of control* diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,745 dengan signifikansi $p = 0,636$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data OCB maupun *internal locus of control* memiliki distribusi atau sebaran data yang normal.

Uji linearitas hubungan antara variabel *internal locus of control* dengan variabel OCB menghasilkan nilai koefisien $F = 5,248$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,028$. Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linear.

Koefisien korelasi antara *internal locus of control* dengan OCB adalah sebesar 0,274 dengan $p = 0,045$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah

hubungan kedua variabel adalah positif. Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,045$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *internal locus of control* dengan OCB pada karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang. Hasil korelasi *product moment* menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara *internal locus of control* dengan OCB, diterima.

Peneliti menggunakan analisis *z-score* untuk mengkategorisasikan individu *internal locus of control* berdasarkan skala *locus of control*. *Z-score* yang paling tinggi dari kedua dimensi yang termasuk pengkategorisasian. Berdasarkan hasil analisis *z-score* terdapat 54 subyek yang termasuk kategori *internal locus of control* dan 41 subyek yang termasuk kategori *external locus of control*. Analisis data selanjutnya menggunakan 54 subyek yang terkategori *internal locus of control* yang berdasarkan hipotesis penelitian.

Hasil uji hipotesis tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar sebesar 0,274 dengan nilai $p = 0,045$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif antara *internal locus of control* dengan OCB pada karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang. Tingkat signifikansi sebesar $p = 0,045$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *internal locus of control* dengan OCB pada karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara *internal locus of control* dengan OCB dapat diterima.

Hasil penelitian Carrim (2006, h. 75) yang mengungkapkan bahwa *internal locus of control* memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *internal locus of control* secara signifikan lebih tinggi merasakan adanya rasa puas dalam bekerja. Karyawan dengan *internal locus of control* merasa hasil pekerjaan yang dilakukan berada dibawah pengaruh kontrol diri pribadinya sendiri. Karyawan yang merasa kepuasan dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Karyawan yang merasakan kepuasan dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Menurut Triyanto dan Santosa (2009, h. 11) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa OCB memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi OCB yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah OCB yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *internal locus of control* dengan OCB. Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa hubungan *internal locus of control* dengan OCB adalah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *internal locus of control* maka OCB pada karyawan semakin tinggi. Individu dengan *locus of control internal* apabila mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Untuk mengantisipasi dampak buruk dari tingginya *internal locus of control*, maka perusahaan perlu memperhatikan cara agar individu *internal locus of control* apabila mengalami kegagalan tidak menyalahkan diri sendiri dan tetap bekerja dengan optimal. Hipotesis dalam penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara *internal locus of control* dengan OCB yakni diterima.

Karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi apabila mengalami kegagalan akan menyalahkan diri sendiri karena merasa kurangnya usaha yang dilakukan. Usaha yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi, adalah sebaiknya karyawan PT Phapros, Tbk Semarang memperhatikan lingkungan sekitar dan lebih meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim / kelompok dengan menetapkan dan mengusahakan pencapaian tujuan tim / kelompok.

Perusahaan perlu memperhatikan tingginya *internal locus of control* yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan tugas / pekerjaan yang penyelesaiannya membutuhkan kerja tim dan pengambilan keputusan kelompok. Kerja tim tersebut mendorong karyawan untuk dapat menampilkan OCB.

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan mempertimbangkan jumlah subyek yang mencukupi. Dan sebaiknya meneliti tentang variabel lain tidak hanya variabel kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi Universitas 17 Agustus Surabaya*, 03(01), 341-354.
- Boshoff, E., & van Zyl, E. S. (2011). The Relationship Between Locus Of Control And Ethical Behavior Among Employees. *Faculty Of Economic & Management Sciences Departement Of Industrial Psychology University Of The Free State*, 76(2), 283-303.
- Carrim, N., Basson, J., & Coetzee, M. (2006). The Relationship Between Job Satisfaction And Locus Of Control In A South African Call Centre Environment. *South African Journal of Labour Relations*, 30(2), 55-81.
- Dunlop, P., & Lee, K. (2004). Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67-80.
- Emmerik, I. H. V., Jawahar, I. A., & Stone, T. H. (2005). Associations among altruism, burnout dimensions, and organizational citizenship behavior. *Workand Stres*, 19(1), 93-100.
- Furnham, A. (2003). *Personality at Work*. New York: Routledge Taylor and Francis Group.
- Garay, H. D. V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 8(1), 33-42.
- Kreitner, R & Angelo, K. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. McGraw Hill Education.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2005). *Personality Psychology: Domains Of Knowlegde About Human Nature (Second Edition)*. United States. McGraw-Hill Companies, Inc.

- Menezes, A. A. (2008). Analisis Dampak *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah). *Tesis Undip*.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mac Kenzie, S. P. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publication.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi ke-12 Jilid 1. Alih bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo.
- Spector, E. P. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. Florida: John Wiley and Son's Inc.
- Triyanto, A. & Santosa, T. E. C. (2009). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 7(4). 1-13.